

## **ESTATUTO DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA NO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA**

### **Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. La presente norma tiene por objeto determinar los periodos de formación práctica no laboral que se pueden realizar en el ámbito de la empresa, así como desarrollar el régimen jurídico que los ordena.

2. Los periodos de formación práctica en la empresa serán únicamente los contemplados en los siguientes supuestos:

a) Formación práctica tutorizada en empresas y organismos equiparados vinculada a la obtención de los grados correspondientes al sistema de formación profesional de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

b) Formación tutorizada en empresas u organismos equiparados vinculada a las enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

c) Las prácticas no laborales vinculadas a las especialidades formativas del sistema nacional de empleo, en los términos y con las condiciones previstas en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

d) En el ámbito de las prácticas académicas externas de las Universidades, las prácticas curriculares, así como las extracurriculares, entendiéndose por estas últimas aquellas que, teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente plan de estudios, pero guardan una relación directa con los estudios cursados y cuyo objetivo es permitir aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica, en los términos y condiciones previstas en la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario, en el Real Decreto 822/2021, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, y en el Real Decreto 592/2014, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, siempre que se ajusten a los siguientes límites:

1.º Prácticas curriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, que no superen el 25 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación.

2.º Prácticas extracurriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, que no superen el 15 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación, ni 480 horas.

3.º Prácticas desarrolladas durante los estudios vinculados a títulos propios de las Universidades, cuando la suma total de prácticas curriculares y extracurriculares no supere el 25 por 100 de los créditos ECTS de la correspondiente titulación. No obstante, los títulos propios que tengan una duración mínima de 60 créditos ECTS tendrán la posibilidad de establecer

prácticas por un periodo de tres meses.

3. A efectos de la presente norma serán organismos equiparados tanto las entidades comprendidas en el sector público como las entidades sin ánimo de lucro, extendiéndose a las mismas todas las previsiones efectuadas respecto de las empresas.

## **Artículo 2. *Garantías de la formación práctica en el ámbito de la empresa.***

1. La formación en la empresa no supondrá la existencia de relación laboral entre la empresa o entidad equiparada y la persona en formación siempre que se desarrolle en los términos previstos en esta norma. Se considerará relación laboral la actividad desempeñada por la persona en formación que no se inscriba en las prácticas a las que hace referencia el artículo 1.2 o en las referidas en la disposición adicional quinta.

Sin perjuicio de lo anterior, se presumirá que existe relación laboral cuando la actividad desarrollada sustituya las funciones de una persona trabajadora por cuenta ajena o cuando no exista una vinculación directa entre la actividad desarrollada en la empresa y el programa, currículo o competencias incluidas en el itinerario formativo al que está asociada la práctica.

2. El acceso a la formación práctica en el ámbito de la empresa no podrá suponer el abono de cuantía o contraprestación alguna por parte de las personas estudiantes.

3. Las empresas procurarán una presencia equilibrada entre hombres y mujeres cuando incorporen a personas que desarrollen formación práctica, especialmente en aquellos departamentos que presenten una menor representación de alguno de los sexos entre las personas trabajadoras.

4. Las prácticas formativas desarrolladas en el marco de un contrato formativo se registrarán por lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y su normativa de desarrollo.

## **Artículo 3. *Acuerdo o convenio de cooperación y plan formativo individual.***

1. Las actividades formativas de carácter práctico solo se podrán desarrollar en una empresa al amparo de un acuerdo o convenio de cooperación con el correspondiente centro formativo autorizado para impartir las ofertas de formación de las que dichas prácticas forman parte.

Dicho acuerdo o convenio deberán recoger, como mínimo, los extremos siguientes:

a) Denominación del centro formativo y la empresa entre los que se establece el acuerdo o convenio, así como centro o centros en los que se desarrollará la actividad formativa práctica en caso de que la empresa tuviera varias sedes. Dicho centro podrá modificarse durante el desarrollo de la formación práctica en la empresa, siempre que existan razones justificadas y objetivas de carácter formativo y siempre que no suponga una variación sustancial del convenio o acuerdo; en ningún caso este cambio podrá suponer para la persona estudiante costes relacionados con su actividad formativa en la empresa.

- b) Oferta u ofertas formativas para las que se establecen las prácticas en empresa.
- c) Procedimiento para la definición conjunta entre el centro de formación y las empresas u organismos equiparados de los planes de formación de cada persona, así como la identificación de los procesos, resultados de aprendizaje o contenidos incluidos en el currículo de cada oferta formativa a abordar en la empresa.
- d) Derechos y obligaciones de las personas en formación práctica que, en todo caso, deberán respetar los mínimos previstos en esta norma.
- e) Sistema de tutorías, que incluya los mecanismos de seguimiento y evaluación de los aprendizajes a realizar durante el periodo en empresa, que deberán incorporar la percepción de los propios interesados.
- f) La coordinación, las secuencias y la duración de los periodos de formación en la empresa, si estuvieran distribuidos en distintos momentos de la oferta formativa.
- g) Régimen de ausencias y suspensión de la actividad formativa.
- h) Cuantía de la compensación de gastos de carácter mínimo, según lo recogido en el artículo 4.b).
- i) Asignación económica vinculada, en su caso, de la formación, y cuantía mínima de esta. En el caso de que las prácticas se desarrollen en el extranjero, se regirán por su normativa específica, debiendo el acuerdo o convenio reflejar las condiciones de traslado y estancia, así como la información adecuada sobre la regulación de los derechos y obligaciones de estas personas en el país de acogida.
- j) Causas de rescisión del acuerdo o convenio.

El acuerdo o convenio incorporará, como anexo, los planes de formación individual a que se refiere el apartado siguiente, que se desarrollen en base al mismo.

2. Las tareas asignadas en el período de formación práctica deben ajustarse al contenido formativo recogido en el plan de formación individual, que cumplirá lo establecido en el acuerdo o convenio previsto en el apartado anterior y se desarrollarán en los centros de trabajo que corresponda de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.a), bajo la dirección y supervisión de una persona tutora designada por la empresa y en coordinación con la persona tutora designada por el centro de formación.

Dicho plan de formación individual incorporará un itinerario formativo preciso que desarrolle un plan de formación práctica en el ámbito de la empresa para cada estudiante y que deberá prever la duración de la formación, así como el tiempo diario y horarios para su realización, que deberán respetar los límites fijados en materia de jornada y descansos en la normativa laboral.

Asimismo, este plan podrá prever el desarrollo de formación práctica en modalidad no presencial en los supuestos en los que la actividad profesional a la que se refiere la formación lo permita, sin que dicha modalidad pueda superar el 50 por 100 de la duración total prevista, salvo que la normativa vigente así lo permita y esté expresamente prevista dicha posibilidad en el título

o planes de estudios correspondientes o concurran supuestos de fuerza mayor o salud pública que impidan su desarrollo de forma presencial.

**Artículo 4. Derechos y obligaciones de las personas durante el desarrollo de la actividad formativa de carácter práctico.**

1. Las personas que participen en los programas de formación práctica tendrán los siguientes derechos:

a) A la información completa sobre el contenido y las condiciones de desarrollo de la formación, antes del inicio del periodo formativo en la empresa.

b) A la compensación de gastos, por parte de la empresa o entidad en la que se desarrollen las actividades formativas, en los términos previstos en el correspondiente convenio o acuerdo de cooperación, por una cuantía mínima suficiente para compensar todos aquellos en los que la persona en formación práctica en la empresa incurra como consecuencia de esta, tales como gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención.

La empresa no estará obligada a abonar dichos gastos si existen otras becas o ayudas que los cubran. Asimismo, esta compensación se entenderá resarcida por la puesta a disposición de la persona en formación práctica de todos los servicios necesarios o, en el supuesto de una formación práctica que lleve aparejada una asignación económica, cuando esta por sí misma, o unida en su caso a otras becas o ayudas, sea suficiente para su cobertura total.

c) A que el tiempo de desarrollo de la formación práctica en el ámbito de la empresa respete los límites y descansos, incluidos días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales y convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa.

No obstante, las actividades formativas no podrán desarrollarse en horario nocturno ni a turnos, salvo que excepcionalmente los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad; tampoco podrá realizarse la actividad formativa una vez alcanzado el tiempo de formación práctica previsto para el día, semana o mes correspondiente en el plan de formación.

d) El desarrollo de la formación práctica en la empresa deberá garantizar su compatibilidad con el resto de la actividad formativa en el centro de formación, así como, en su caso, siempre que la disponibilidad de la empresa lo permita, con la actividad laboral, sin perjuicio, en este último caso, de las previsiones del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las personas que desarrollen actividad formativa tendrán derecho a ausentarse para la asistencia a personal facultativo o diplomado sanitario, y a la interrupción temporal del periodo de prácticas por enfermedad o accidente de esta que imposibiliten el desarrollo de la formación práctica, por atención a responsabilidades de cuidado de la persona en formación práctica por las causas consignadas en el convenio de colaboración, por acuerdo entre la persona en formación práctica, la empresa y el centro formativo.

El ejercicio de los derechos previstos en este no podrá perjudicar, por sí mismo, la evaluación correspondiente, que deberá ceñirse a los criterios académicos.

e) A todos los servicios con los que cuenten las personas trabajadoras en el centro de trabajo, tales como restauración, zona de descanso, aparcamiento u otros, en las mismas condiciones que aquellas, en la medida en que la organización e infraestructuras de la empresa lo permitan.

f) A una adecuada tutorización en el desarrollo de su actividad formativa práctica en la empresa. A tal fin, las personas que sean designadas por la empresa para el desarrollo de las tareas de tutorización se harán cargo de la coordinación con la persona tutora del centro formativo, del seguimiento del itinerario formativo y de la emisión de un informe final de evaluación, y deberán disponer del tiempo necesario para desarrollar las labores de tutoría dentro de su jornada de trabajo habitual.

Asimismo, cada persona tutora podrá tener como máximo, de modo simultáneo, a cinco personas en formación práctica, que serán tres, en el caso de centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla.

El número de personas en formación práctica no podrá superar el veinte por ciento de la plantilla total del centro de trabajo.

No obstante, cualquier empresa podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de personas de plantilla.

g) A una protección adecuada de su salud, a través de la adopción de todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos a los que puedan estar expuestas por la actividad formativa desarrollada, que incluirán, como mínimo, a una información y formación previa y suficiente acerca de dichos riesgos y las medidas preventivas a adoptar, la dotación de los correspondientes equipos de protección individual, así como aquellas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras con cuya actividad laboral pudiera resultar concurrente la actividad formativa.

Las personas en formación no podrán desarrollar las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o aquellas otras calificadas como peligrosas por la ley o los convenios colectivos, salvo cuando resulte imprescindible para el desarrollo suficiente de la formación práctica, de conformidad con lo previsto en el itinerario formativo contenido en el plan formativo individual. En estos supuestos, además de las medidas previstas en el párrafo anterior, la empresa garantizará que se extienden a las personas en formación práctica la presencia y funciones de los recursos preventivos, así como la vigilancia de la salud en los términos recogidos en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

h) A la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, así como orientación sexual. En este ámbito, en todo caso resultará de aplicación íntegra de las medidas previstas en el ámbito de la empresa en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

i) A la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en los términos Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

j) Cualquier otro derecho previsto en la normativa vigente o en el acuerdo o convenio de cooperación.

2. Las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa tendrán las siguientes obligaciones:

a) Cumplir la normativa vigente relativa a prácticas externas establecida por su centro formativo.

b) Conocer y cumplir el proyecto formativo de las prácticas, siguiendo las indicaciones de la persona tutora asignada por la empresa bajo la supervisión de la persona tutora académica.

c) Mantener contacto con la persona tutora académica durante el desarrollo de la práctica y comunicarle cualquier incidencia que pueda surgir durante esta, así como hacer entrega de los documentos e informes de seguimiento que le sean requeridos.

d) Incorporarse a la empresa de que se trate en la fecha acordada, cumplir el horario previsto en el proyecto educativo y respetar las normas de funcionamiento, seguridad y prevención de riesgos laborales de la misma.

e) Desarrollar el proyecto formativo y cumplir con diligencia las actividades acordadas con la empresa, conforme a las líneas establecidas en el mismo.

f) Guardar confidencialidad en relación con la información interna de la empresa y guardar secreto profesional sobre sus actividades, durante el periodo de formación práctica y finalizada ésta.

g) Mostrar, en todo momento, una actitud respetuosa hacia la política de la empresa, salvaguardando el buen nombre del centro formativo al que pertenece.

h) Cualquier otro deber previsto en la normativa vigente o en el correspondiente acuerdo o convenio de cooperación.

**Artículo 5. Derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras.**

La empresa informará por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el contenido de los acuerdos o convenios suscritos con los centros formativos o instituciones académicas para el desarrollo de programas de formación práctica en la empresa, así como de los datos relativos al número de personas que estén desarrollando dicha formación práctica y sus condiciones concretas de duración, horario, la cuantía de la compensación de gastos y, en su caso, la remuneración económica prevista, y la identidad de las personas tutoras designadas.

**Artículo 6. Derechos en materia de Seguridad Social.**

Los períodos de formación práctica no laboral realizados en empresas y organismos equiparados conforme a cualquiera de los supuestos contemplados en el artículo 1.2 determinarán la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que los realicen.

El alcance de dicha inclusión será la establecida en la disposición adicional quincuagésima segunda del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que resultará íntegramente de aplicación a las personas en formación práctica no laboral, empresas y organismos equiparados a los que se refiere este Estatuto.

**Disposición adicional primera.** *Incentivos a la contratación.*

La contratación de personas en formación práctica dará derecho a las bonificaciones previstas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

**Disposición adicional segunda.** *Compensación a las empresas que participen en programas y actividades formativas de carácter práctico.*

Las empresas que participen en programas y actividades formativas previstas en esta norma se podrán beneficiar de los estímulos, así como de las ayudas para atender los costes derivados de la realización de las actividades de tutorización obligatorias previstas en esta norma, en la cuantía y condiciones que se establezcan legalmente.

**Disposición adicional tercera.** *Comisión de seguimiento de la formación práctica en el ámbito de la empresa.*

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma se regulará la Comisión de seguimiento de la formación práctica en el ámbito de la empresa, que se reunirá dos veces al año y cuyas funciones quedarán vinculadas al estudio y diagnóstico de la formación práctica en las empresas, con el objetivo de la mejora continua de estas y del refuerzo en la conexión necesaria entre el ámbito educativo y el laboral.

De acuerdo con dicho objetivo, la correspondiente norma de desarrollo determinará la adscripción del mismo, así como la participación de los ministerios competentes, de las organizaciones sindicales y organizaciones empresariales más representativas y del Consejo de Universidades.

2. En particular, y sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria segunda, corresponderá a esta comisión la elaboración de un análisis acerca de los límites previstos en el artículo 4.f) y las consecuencias que estos pudieran tener en relación con la calidad de las prácticas y la efectiva realización de estas.

**Disposición adicional cuarta.** *Realización de actuaciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los acuerdos o convenios para la formación práctica en la empresa y los planes formativos de cada persona en formación práctica permanecerán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. La planificación anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobada de conformidad con la Ley 23/2015, de 21 julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluirá la realización de actuaciones relativas al ámbito de esta norma, dentro de sus correspondientes competencias.

**Disposición adicional quinta.** *Formaciones de carácter específico.*

1. La formación desarrollada en la empresa, cuando esta constituya un requisito para el ejercicio de profesiones reguladas en cumplimiento de normativa administrativa especial que imponga exigencias formativas distinta a las previstas en el artículo 1.2, se regirá por sus propias normas.

2. La formación práctica en el ámbito de la empresa acordada por entidades e instituciones, realizadas en el marco de programas de apoyo a la internacionalización promovidos por entidades públicas y privadas y sujetos a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que se desarrollen en todo o en parte en el extranjero, que no tendrá en ningún caso por objeto el desarrollo de actividades propias de una relación laboral, se regirá por lo establecido en su normativa específica.

3. Asimismo, se regirá por su normativa específica la formación práctica en el ámbito de la empresa realizada en el marco de programas de movilidad promovidos por la Unión Europea u otros organismos internacionales cuando se desarrollen en todo o en parte en el extranjero —movilidades de salida— o en territorio nacional —movilidades de entrada—.

**Disposición transitoria primera.** *Acuerdos o convenios de cooperación con los centros formativos vigentes.*

Los acuerdos o convenios de cooperación con los centros formativos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma continuarán rigiéndose por la regulación bajo la cual se suscribieron hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo que expresamente se prevea en su texto un plazo de duración inferior, en cuyo caso se estará a este.

**Disposición transitoria segunda.** *Prácticas no laborales vigentes.*

1. Las prácticas no laborales concertadas antes de la entrada en vigor de la presente norma conforme a lo previsto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, podrán desarrollarse hasta su finalización de acuerdo con el régimen previsto en la citada norma.

2. Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa distintas a las previstas en el artículo 1, que se hubieran ofertado antes de la entrada en vigor de esta norma, podrán extenderse, de acuerdo con su propio régimen de desarrollo, hasta su fecha de finalización prevista.

3. Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa a las que se refiere el artículo 1 se regirán por la normativa vigente antes de la entrada en vigor de esta norma hasta el 31 de diciembre de 2023.



**Disposición derogatoria única.** *Alcance de la derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.
2. Queda derogado expresamente el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

**Disposición final primera.** *Modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 282 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado como sigue:

«5. La prestación y el subsidio por desempleo serán compatibles con la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, regulada en la disposición adicional quincuagésima segunda».

**Disposición final segunda.** *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Se introduce una nueva disposición adicional cuarta en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con el siguiente contenido:

«**Disposición adicional cuarta.** *Incumplimientos en el ámbito del Real Decreto-ley XX/2023, de X de X de 2023, por el que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá encomendada la vigilancia y exigencia de cumplimiento de los derechos y obligaciones contenidos en el Real Decreto-ley XX/2023, de X de X de 2023, por el que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.

2. Las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a lo previsto en los artículos 2.2, 3, 4.1 y 5 del RDL XX/2023 constituyen infracciones administrativas en el orden social en materia laboral tipificadas y sancionadas en la presente disposición adicional con arreglo a lo siguiente:

a) Son sujetos responsables de la infracción las empresas en cuyo ámbito se realizan las actividades formativas de carácter práctico, en los términos de los artículos 1 y 3 del RDL XX/2023 y que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente disposición adicional.

b) Las infracciones a que se refiere la presente disposición adicional prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción.

c) Las sanciones por las infracciones tipificadas en esta disposición adicional podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

d) La transgresión de lo previsto en el artículo 3 del RDL XX/2023 tendrá la consideración de infracción leve y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

e) La transgresión de lo previsto en los artículos 2.2, 4.1 y 5 del RDL XX/2023 tendrá la consideración de infracción grave y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 751 a 1.500 euros; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros, salvo que resulte de aplicación lo previsto en los siguientes párrafos.

Cuando la transgresión del artículo 4 del RDL XX/2023 produzca discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, tendrá la consideración de infracción muy grave y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

3. Las infracciones del capítulo III resultarán aplicables a las acciones y omisiones de las empresas, en cuyo ámbito se realizan las actividades formativas de carácter práctico, contrarias a lo previsto en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social respecto de las personas en periodos de formación práctica no laboral.

4. En lo no previsto en esta disposición adicional, se aplicarán el resto de preceptos de esta ley».

**Disposición final tercera.** *Modificación de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el*

*marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*

Se añade un nuevo apartado 6 en el artículo 4 de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, con la siguiente redacción:

«6. En la caracterización de las especialidades formativas se identificarán aquellas que sean susceptibles de vincular el desarrollo de prácticas no laborales, a efectos de lo dispuesto en el artículo 1.2.c) del Real Decreto-ley XX, de X de X de 2023, por el que se regula el Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa. Para ello se recogerá en los correspondientes anexos la duración, capacidades, criterios de evaluación y contenidos de dichas prácticas no laborales».

**Disposición final cuarta. *Títulos competenciales.***

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

**Disposición final quinta. *Salvaguarda del rango normativo de la disposición final segunda.***

Sin perjuicio de su modificación por la disposición final segunda de la presente norma, la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, mantendrá el rango normativo de orden ministerial.

**Disposición final sexta. *Habilitación normativa.***

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto-ley.

**Disposición final séptima. *Entrada en vigor.***

Esta norma entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».